

## 2. Vergütungssystem des Vorstands mit Wirkung zum 01.10.2023 (Vergütungssystem 2023, TOP 7)

### **PRÄAMBEL**

Das aktuelle Vergütungssystem (im Folgenden „Vergütungssystem 2021“) für den Vorstand der Aurubis AG (im Folgenden auch „Aurubis“ oder die „Gesellschaft“) wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG vom 11.02.2021 mit einer Zustimmungsquote von 96,04 % gebilligt und ist seit dem Geschäftsjahr 2020/21 in Kraft.

Die Strategie der Gesellschaft wurde im Geschäftsjahr 2020/21 umfassend überarbeitet und damit ein Fahrplan für das nächste Jahrzehnt aufgestellt. Vor dem Hintergrund der weiterentwickelten Strategie der Aurubis AG hat der Personalausschuss auch das Vergütungssystem 2021, das noch im Einklang mit der 2017 ausgearbeiteten Vision 2025 entwickelt wurde, einer Überprüfung unterzogen. Kernaspekte waren die Sicherstellung eines optimalen Strategiebezugs sowie die Verbesserung der Anreizwirkung hinsichtlich der Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Zudem wurden auch die Anmerkungen unserer Aktionäre bezüglich des Vergütungssystems 2021 sowie die generellen Erwartungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern an die Ausgestaltung eines Vorstandsvergütungssystems einbezogen. Die Überprüfung erfolgte mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsberaters.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Personalausschuss konkrete Anpassungen des Vergütungssystems 2021 erarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem 2023 (im Folgenden auch das „Vergütungssystem oder Vergütungssystem 2023“) wurde auf Vorschlag des Personalausschusses vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 13.09.2022 beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem wird im Folgenden im Detail beschrieben und der ordentlichen Hauptversammlung der Aurubis AG am 16.02.2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt. Es soll nach dem Beschluss der Hauptversammlung zum 01.10.2023 für das Geschäftsjahr 2023/24 in Kraft treten.

## GRUNDSÄTZE DES SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Unser Kerngeschäft ist die Verarbeitung von metallhaltigen Rohstoffen – Konzentraten und Recyclingmaterialien. Für die Zukunft erwarten wir eine weitere Zunahme der regionalen und weltweiten Nachfrage nach den Metallen, die wir produziere. Zur Befriedigung dieses Bedarfes werden langfristig primäre und sekundäre Rohstoffe benötigt, daher bleibt insbesondere auch die Verhüttung von Konzentraten wichtiger Bestandteil unserer Strategie. Vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs werden wir unser Kerngeschäft sichern und stärken. Ausgehend davon verfolgen wir neue Wachstumsprojekte. Ein zentraler Wachstumstreiber ist für uns das Recycling. Steigende Recyclingquoten, geschlossene Materialkreisläufe und E-Mobilität verstärken in Zukunft das Angebot an komplexen Recyclingmaterialien. Damit einher geht auch die stark steigende Nachfrage nach emissionsarmen Lieferketten. Mit unseren strategischen Projekten setzen wir genau hier an, um diese Potenziale für Aurubis zu erschließen.

Die drei zentralen Säulen unserer Strategie – das Kerngeschäft sichern und stärken, Wachstumsoptionen verfolgen und die industrielle Vorreiterrolle im Bereich Nachhaltigkeit ausbauen – geben eine klare Antwort darauf, wie wir unser langfristiges Ziel eines nachhaltig profitablen Wachstums erreichen werden.

Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie, indem die Auszahlung an relevante und anspruchsvolle Leistungskriterien geknüpft wird. Ein wesentliches Ziel der Unternehmensstrategie ist der finanzielle Wertzuwachs auf Konzernebene. Wesentlicher Treiber für den finanziellen Wertzuwachs sind die berücksichtigten Leistungsindikatoren in der Unternehmenssteuerung von Aurubis. Die Steuerung im Aurubis-Konzern erfolgt gesellschaftsübergreifend auf Konzernebene nach Segmenten mit den finanziellen Leistungsindikatoren „operatives EBT“ (operatives Ergebnis vor Steuern) sowie „operativer ROCE“ (Verhältnis des Ergebnisses vor Steuern und Finanzergebnis zuzüglich des operativen Ergebnisses aus At Equity bewerteten Anteilen im Verhältnis zum eingesetzten Kapital). Insofern repräsentieren die beiden Leistungsindikatoren operatives EBT und operativer ROCE die finanzielle Wertentwicklung des Aurubis-Konzerns und sind daher als wesentliche Leistungskriterien in der variablen Vergütung berücksichtigt.

Um die Interessen unserer Aktionäre im Vergütungssystem zu berücksichtigen, wird ein Großteil der variablen Vergütung aktienbasiert zugesagt und ist damit von der Entwicklung der Aurubis-Aktie abhängig. Die Vorstandsmitglieder werden damit incentiviert, den Unternehmenswert für unsere Aktionäre sowie die Attraktivität der Gesellschaft am Kapitalmarkt zu steigern. Durch die Berücksichtigung des relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) erfolgt dies auch im direkten Vergleich zu den Unternehmen des MDAX.

Über die im Rahmen der Unternehmensstrategie forcierte Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird der ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung von Aurubis Rechnung getragen. Dies wird durch die explizite Berücksichtigung von Zielen aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) (kurz: ESG) in der variablen Vergütung abgebildet.

Das Vergütungssystem für den Vorstand steht im Einklang mit den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 28.04.2022.

Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder sorgt der Aufsichtsrat dafür, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Als Vergleichsgruppe zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands werden die Unternehmen des MDAX und SDAX gewählt, da diese Unternehmen insbesondere in Größe und Komplexität vergleichbar sind. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat regelmäßig wie sich die wirtschaftliche Lage des Aurubis-Konzerns im Vergleich zu den Unternehmen des MDAX und SDAX entwickelt hat.

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt und dieses auch in seiner zeitlichen Entwicklung. Zum oberen Führungskreis zählen nach Definition des Aufsichtsrats die Senior Vice Presidents der Aurubis AG. Zur Belegschaft zählen sämtliche

Mitarbeiter der Aurubis AG (tariflich und außertariflich). Die externe und interne Angemessenheit wird in regelmäßigen Abständen überprüft.

## VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG, UMSETZUNG UND ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist als Gesamtgremium zuständig für die Struktur des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands und die Festsetzung der individuellen Bezüge. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei, überwacht die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems und bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats vor. Bei Bedarf empfiehlt der Personalausschuss dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen. Im Falle wesentlicher Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem für den Vorstand nicht billigt, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem unter Berücksichtigung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Systems sowie der regulatorischen Rahmenbedingungen und Anforderungen der Investoren eingehend prüfen und in der darauffolgenden Hauptversammlung ein entsprechend überprüftes Vergütungssystem vorlegen.

In diesem Zusammenhang werden die Änderungen am Vergütungssystem ausführlich beschrieben und es wird gleichzeitig darauf eingegangen, inwiefern die Anmerkungen der Aktionäre aufgegriffen worden sind.

Für alle Entscheidungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zum Vergütungssystem gelten die grundsätzlich für die Behandlung von Interessenkonflikten gültigen Regelungen. Danach sind die Mitglieder des Aufsichtsrats verpflichtet, Interessenkonflikte insbesondere unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über während des Geschäftsjahres aufgetretene Interessenkonflikte und ihre Behandlung informiert der Aufsichtsrat im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit des externen Vergütungsberaters und lässt sich diese regelmäßig bestätigen. Die

Umsetzung des Vergütungssystems erfolgt grundsätzlich im Rahmen des Vorstands-Anstellungsvertrages.

## DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM ÜBERBLICK

Das Vergütungssystem bei Aurubis besteht sowohl aus festen (Grundbezügen, Pensionszusagen und Nebenleistungen) als auch variablen Vergütungsbestandteilen (Jahresbonus und Performance Share Plan). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit).

Das neue Vergütungssystem soll das aktuell zur Anwendung kommende Vergütungssystem 2020/21 mit Wirkung zum 01.10.2023 sowohl für alle amtierenden als auch zukünftigen Vorstandsmitglieder ablösen. Dafür werden die Vorstandsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023/24 auf dieses System umgestellt.

Die folgende Übersicht fasst die Bestandteile des Vergütungssystems zusammen und stellt zur besseren Vergleichbarkeit insbesondere auch die wesentlichen Änderungen zum Vergütungssystem 2020/21 heraus:

## Grundzüge des Vergütungssystems

	Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2023
<b>Festvergütung</b>	<b>Grundbezüge</b> Feste jährliche Grundbezüge, welche monatlich in gleichen Raten ausgezahlt werden	
	<b>Pensionszusagen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage, finanziert über eine Rückdeckungsversicherung</li> <li>» Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage</li> </ul>	
	<b>Nebenleistungen</b> Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und Dienstwagenutzung bestehen	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Einjährige variable Vergütung (20–25%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Jahresbonus</li> <li>» Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Operatives EBT (60%)</li> <li>» Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (40%)</li> </ul> </li> <li>» Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> <li>» 2/3 nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar</li> <li>» 1/3 Überführung in Aktien-Deferral</li> </ul> </li> <li>» Caps: 125% des Zielbetrags</li> <li>» Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart</li> </ul>	<b>Einjährige variable Vergütung (20–25%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Jahresbonus</li> <li>» Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Operatives EBT (70%)</li> <li>» Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds (20%)</li> <li>» ESG-Ziele (10%)</li> </ul> </li> <li>» Auszahlung: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Vollständig nach Ablauf des Geschäftsjahres in bar</li> </ul> </li> <li>» Caps: 150% des Zielbetrags</li> <li>» Ein diskretionärer Sonderbonus ist nicht vereinbart</li> </ul>
	<b>Mehrjährige variable Vergütung (30–35%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Aktien-Deferral</li> <li>» Sperrfrist: 3 Jahre</li> <li>» Cap: 150% des Ausgangswerts</li> <li>» Auszahlung: am Ende der 3-jährigen Sperrfrist in bar</li> </ul>	–
	<b>Mehrjährige variable Vergütung (30–35%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Performance Cash Plan</li> <li>» Performance-Periode: 4 Jahre</li> <li>» Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Operativer ROCE (100%)</li> </ul> </li> <li>» Cap: 125% des Zielbetrags</li> <li>» Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar</li> </ul>	<b>Mehrjährige variable Vergütung (30–35%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Typ: Performance Share Plan</li> <li>» Performance-Periode: 4 Jahre</li> <li>» Leistungskriterium: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Operativer ROCE (50%)</li> <li>» Relativer Total Shareholder Return (TSR) vs. MDAX (50%)</li> </ul> </li> <li>» Cap: 200% des Zielbetrags</li> <li>» Auszahlung: am Ende der 4-jährigen Performance-Periode in bar</li> </ul>
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a AktG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Vorsitzender: 2.600.000 €</li> <li>» Ordentliches Mitglied: 1.800.000 €</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Vorsitzender: 3.300.000 €</li> <li>» Ordentliches Mitglied: 2.300.000 €</li> </ul>
<b>Malus &amp; Clawback</b>	Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Reduzierung (Malus) oder Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung (einjährige und mehrjährige variable Vergütung) im Falle eines Compliance-Vergehens oder bei fehlerhaftem Konzernabschluss	
<b>Vorzeitige Beendigung der Vorstandstätigkeit</b>	Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet	

Die wesentlichen Änderungen, die im Rahmen des neuen Vergütungssystems beschlossen wurden, sowie deren Hintergründe werden nachstehend beschrieben und erläutert:

► **Überarbeitung des Jahresbonus: Höhere Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien und ESG**

Im Rahmen des Jahresbonus wird zum einen die Gewichtung der Leistungskriterien angepasst, um zukünftig eine noch stärker auf die Unternehmensstrategie zugeschnittene Anreizwirkung zu erreichen. Die Gewichtung des finanziellen Leistungskriteriums, operatives EBT, wird von 60 % auf 70 % erhöht, um die Sicherstellung der für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft notwendige Ertragskraft stärker in den Fokus zu rücken. Die Gewichtung der individuellen Leistung des Vorstands wird dagegen von 40 % auf 20 % reduziert, um die Bedeutung der finanziellen Leistung zu stärken. Zum anderen wird zukünftig das Leistungskriterium ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 10 % explizit im Jahresbonus verankert. ESG-Ziele konnten schon im Vergütungssystem 2020/21 im Rahmen der individuellen Leistung berücksichtigt werden. Im Sinne der Gesamtverantwortung des Vorstands trägt die Berücksichtigung von ESG-Zielen als eigenständiges und kollektives Leistungskriterium der immer weiter steigenden Relevanz von ESG-Aspekten für die nachhaltige Entwicklung der Aurubis AG und somit auch für die langfristige Unternehmensstrategie der Gesellschaft Rechnung.

Des Weiteren wird die Zielerreichungskurve für das Leistungskriterium operatives EBT angepasst, um ein ausgeglicheneres Chancen-Risiko-Profil herzustellen. Der Aufsichtsrat hat bei der Anpassung der Zielerreichungskurve darauf geachtet, dass die Zielsetzung zum einen weiterhin ambitioniert bleibt und zum anderen unangemessene Risiken vermeidet. So wird die maximale Zielerreichung von zukünftig 150 % erst ab einem Wachstum des operativen EBT von 40 % im Vergleich zum Vorjahr erreicht (vorher: Cap von 125 % Zielerreichung bei einem Wachstum von 20 %). Im Zuge der angepassten Zielerreichungskurve wird das Cap des Jahresbonus von 125 % auf 150 % des Zielbetrags angehoben. Das bisherige Cap von 125 % war deutlich unterhalb der im Markt üblichen Begrenzung angesiedelt. Durch die Überarbeitung der Zielerreichungskurve sowie die Erhöhung des Caps wird der Anreiz für eine Übererfüllung der Ziele insgesamt deutlich erhöht.

► **Überarbeitung der mehrjährigen variablen Vergütung: Erhöhung der Aktienorientierung**

Der im Vergütungssystem 2020/21 vorgesehene Performance Cash Plan wird zukünftig durch einen vollständig aktienbasiert ausgestalteten Performance Share Plan ersetzt, der den Großteil der variablen Vergütung ausmacht. Somit ist die variable Vergütung mehrheitlich an die absolute Aktienkursentwicklung der Aurubis AG gekoppelt, wodurch ein wirksamer Anreiz zur Steigerung des Unternehmenswerts gesetzt wird. Das Aktien-Deferral des Vergütungssystems 2020/21, in welches ein Drittel des Auszahlungsbetrags des Jahresbonus aufgeschoben und in virtuelle Aktien mit dreijähriger Sperrfrist umgewandelt wurden, wird abgeschafft, um die Komplexität des Vergütungssystems deutlich zu reduzieren.

Der Anteil der Zielvergütung, der bisher auf das Aktien-Deferral entfällt, d. h. ein Drittel des Zielbetrags des Jahresbonus, wird in den Performance Share Plan überführt. Insgesamt wird dadurch eine deutliche Steigerung des Pay-for-Performance-Gedankens erreicht. Zudem erfolgt eine noch stärkere Ausrichtung der Vergütungsstruktur auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die variable Vergütung mehrheitlich an die Erreichung langfristig orientierter Zielsetzungen geknüpft ist und überwiegend aktienbasiert ausgestaltet ist.

► **Überarbeitung der mehrjährigen variablen Vergütung: Angleichen an Aktionärsinteressen**

Das bisher in der mehrjährigen variablen Vergütung genutzte Leistungskriterium, der operative ROCE, wird um das Leistungskriterium relativer Total Shareholder Return (relativer TSR) ergänzt. Durch die Messung der TSR-Performance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX werden wirksame Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktpformance gesetzt, um Aurubis für seine bestehenden Aktionäre sowie auch für potentielle Investoren zu einem noch attraktiveren Investment zu machen. Das Leistungskriterium operativer ROCE ist auch weiterhin ein wichtiges Steuerungselement im Aurubis-Konzern und ist somit neben dem operativen EBT ein zentraler Indikator für die finanzielle Weiterentwicklung von Aurubis.

Analog zum Jahresbonus beträgt die maximale Zielerreichung je Leistungskriterium 150 %. Die Zielerreichungskurve für das Leis-

tungskriterium operativer ROCE wurde aus den gleichen Gründen wie beim operativen EBT angepasst, ohne das Ambitionsniveau der Zielsetzung zu verändern.

Um einen wirksamen Anreiz durch die Verknüpfung mit der absoluten Aktienkursentwicklung sicherzustellen, kann eine entsprechend positive Aktienkursentwicklung den Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan auf bis zu 200 % des Zielbetrags (Cap) erhöhen.

► **Anpassung der Maximalvergütung**

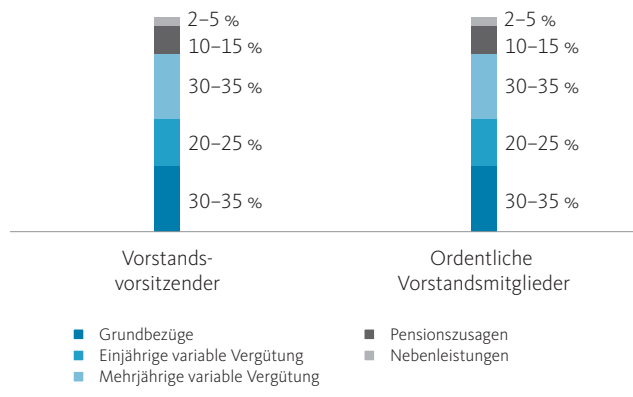
Um die durch die angepassten Caps im Jahresbonus sowie im Performance Share Plan angestrebte Anreizwirkung für eine deutliche Übererfüllung der Zielvorgaben sowie eine Steigerung des Unternehmenswerts auch tatsächlich wirksam zu machen, wird die bisherige Maximalvergütung gemäß § 87a AktG angehoben. Für ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt diese zukünftig 2.300.000 € (vorher: 1.800.000 €) und für den Vorstandsvorsitzenden 3.300.000 € (vorher: 2.600.000 €).

Der Aufsichtsrat hat bei der Diskussion zur Anhebung der Maximalvergütung auch die Maximalvergütungen der Unternehmen des MDAX berücksichtigt. Im Ergebnis positioniert sich die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder von Aurubis auch nach Anhebung im unteren Bereich des Vergleichsmarkts.

## GESAMT- UND MAXIMALVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung setzt sich aus den Bestandteilen Grundbezüge, Pensionszusagen, Nebenleistungen sowie der einjährigen (Jahresbonus) und mehrjährigen (Performance Share Plan) variablen Vergütung zusammen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Einzelfall neuen Vorstandsmitgliedern einmalig Zahlungen zum Amtsantritt zu gewähren, um z. B. Verluste aus verfallener variabler Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers zu kompensieren, die durch den Wechsel zu Aurubis entstehen. Die genannten Vergütungsbestandteile decken jegliche Vergütung für die Vorstandsmitglieder von Aurubis ab. Es ist keine Möglichkeit vorgesehen, dass diskretionäre Sonderboni für außerordentliche Leistungen gewährt werden können. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die variable Vergütung) gestalten sich im Vergütungssystem wie folgt:

## Ziel-Vergütungsstruktur



Für die Summe der oben genannten Vergütungsbestandteile wurde eine Maximalvergütung gemäß § 87a AktG definiert. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 3.300.000 € und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 2.300.000 €. Sollte die Summe der Auszahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der Performance Share Plan) gekürzt.

## DIE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM DETAIL

### FESTVERGÜTUNG

Die Festvergütung besteht aus den Grundbezügen, Nebenleistungen und den Pensionszusagen.

### Grundbezüge

Die Grundbezüge werden monatlich in zwölf gleichen Raten ausbezahlt.

### Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen in Form von Sachbezügen, die im Wesentlichen aus dem nach steuerlichen Richtlinien anzusetzenden Wert für Versicherungsprämien und der Dienstwagenbenutzung bestehen.

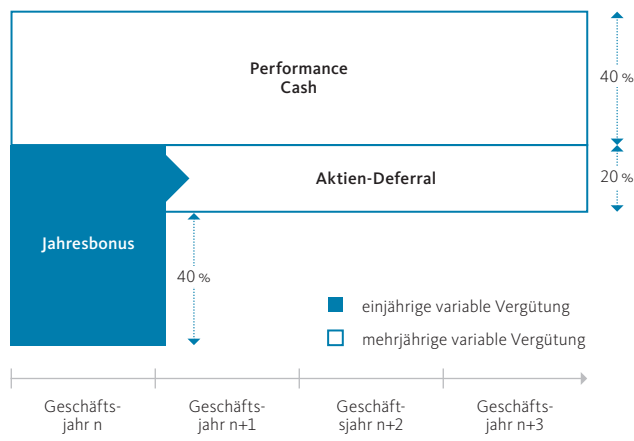
## Pensionszusagen

Alle Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage zur betrieblichen Altersversorgung in Form einer Ruhegeldzusage. Außerdem erhalten alle Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung in Form einer Kapitalzusage. Die Beträge werden jeweils in Rückdeckungsversicherungen eingezahlt. Der jeweilige Vorstand kann frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahrs, jedoch nicht vor Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft, über den angesammelten Kapitalbetrag verfügen.

## VARIABLE VERGÜTUNG

Das System der variablen Vergütung umfasst sowohl eine einjährige variable Vergütung („Jahresbonus“) als auch eine mehrjährige, in die Zukunft gerichtete variable Vergütung. Die mehrjährige variable Vergütung ist als Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode und vollständig aktienbasiert ausgestaltet. Das Verhältnis mehrjähriger zu einjähriger variabler Vergütung beträgt 60:40. Damit ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung von Aurubis ausgerichtet.

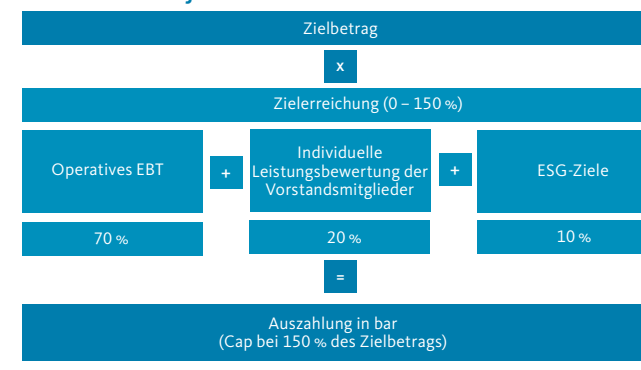
## Variable Vergütung



## Jahresbonus

Der Jahresbonus berechnet sich mit einer Gewichtung von 70 % nach der für das Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung für die operative EBT-Komponente sowie mit einer Gewichtung von 20 % nach der für das jeweilige Geschäftsjahr vorgenommenen Beurteilung der individuellen Leistung jedes Vorstandsmitglieds. Zusätzlich fließen mit einer Gewichtung von 10 % relevante und messbare ESG-Ziele in die Berechnung ein. Die gewichtete Zielerreichung der drei Komponenten wird anschließend mit dem im Vorstandsvertrag festgelegten Zielbetrag multipliziert. Hierdurch wird sowohl die finanzielle als auch die nichtfinanzielle und nachhaltige Unternehmensentwicklung innerhalb des Geschäftsjahrs abgebildet. Der Jahresbonus wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs in bar ausbezahlt. Die maximale Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

## Funktionsweise Jahresbonus

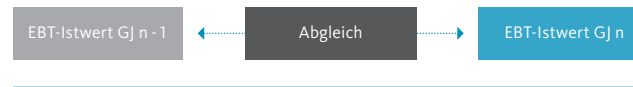
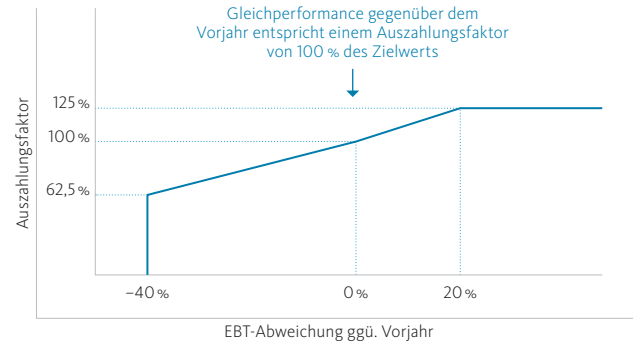


### Operative EBT-Komponente

Das operative EBT ist eine maßgebliche Messkennzahl für den Erfolg der Geschäftsstrategie und einer langfristig erfolgreichen Entwicklung der Gesellschaft. Es zeigt die Ertragskraft eines Unternehmens und spiegelt somit den operativen Erfolg von Aurubis wider. Zudem trägt eine positive Entwicklung des EBT dazu bei, ein maßgebliches Ziel von Aurubis, die Steigerung des Unternehmenswertes, zu erreichen. Deshalb wurde als hauptsächliches Leistungskriterium für den Jahresbonus das Erreichen eines im Vergleich zum Vorjahr stabil positiven oder besseren EBT gewählt.

Die Zielerreichung für das operative EBT ermittelt sich auf Basis eines Ist/Ist-Vergleichs. Der Ist-Wert des operativen EBT im jeweiligen Geschäftsjahr wird mit dem Ist-Wert des operativen EBT des diesem Geschäftsjahr vorausgehenden Geschäftsjahres („Vorjahr“) verglichen. Bei einem gleichbleibenden operativen EBT gegenüber dem Vorjahr beträgt die Zielerreichung 100 %. Wird das operative EBT um +40 % gesteigert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Bei einem operativen EBT von -40 % gegenüber dem Vorjahr wird der Mindestwert von 50 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des operativen EBT zu keinem Anstieg der Zielerreichung. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist das operative EBT sowohl im Vorjahr als auch im jeweiligen Geschäftsjahr negativ, ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Zielerreichung nach billigem Ermessen sachgerecht festzusetzen. Wird im Vorjahr ein positives operatives EBT erzielt und im jeweiligen Geschäftsjahr ein negatives EBT, so beträgt die Zielerreichung 0 %.

### Zielerreichungskurve EBT



Die Zielerreichung im Rahmen der operativen EBT-Komponente wird transparent im Vergütungsbericht erläutert.

### Individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds

Daneben haben auch nichtfinanzielle Kriterien maßgeblichen Einfluss auf den Erfolg der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Deshalb legt der Aufsichtsrat für die Gewährung des Jahresbonus zusätzlich jährlich konkrete Leistungskriterien fest.

Die Ziele zur Beurteilung der individuellen Leistung werden vom Aufsichtsrat vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt und werden ex-post im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr veröffentlicht. Bei der Festlegung der Ziele für die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder orientiert sich der Aufsichtsrat u. a. an den folgenden Kategorien:

- » Strategische Unternehmensentwicklung
- » Digitalisierung
- » Mitarbeiter
- » Führung und Unternehmenskultur
- » Corporate Social Responsibility

Es liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, neben den genannten Aspekten weitere Kriterien festzulegen. Der Aufsichtsrat legt fest, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen Vorstandsmitglieder oder Ziele für alle Vorstandsmitglieder zusammen maßgebend sind.

Die Leistungsbeurteilung des Vorstandsmitglieds erfolgt anhand zuvor festgelegter Kriterien durch den Aufsichtsrat: Neben einer Gewichtung der Ziele werden Zielwerte, die einer Zielerreichung von 100 % entsprechen, festgelegt. Der Grad der Zielerreichung kann vom Aufsichtsrat linear oder abgestuft zwischen 0 % und maximal 150 % festgestellt werden.

Die Erfolgsziele und die Zielerreichung im Rahmen der individuellen Leistungsbewertung der Vorstandsmitglieder werden transparent im Vergütungsbericht erläutert.

### ESG-Ziele

Um das strategische Ziel, die industrielle Vorreiterrolle von Aurubis im Bereich Nachhaltigkeit auszubauen und fest im Vergütungssystem des Vorstands zu verankern, werden ESG-Ziele im Rahmen des Jahresbonus explizit berücksichtigt.

Die Kriterien zur Beurteilung der ESG-Komponente werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt. Dabei orientiert sich der Aufsichtsrat an einem aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterienkatalog. Die darin enthaltenen Kriterien sind konsequent auf die Aurubis-Nachhaltigkeitsziele 2030 ausgerichtet.

## Kriterienkatalog für ESG-Ziele

Kriterienkatalog für ESG-Ziele				
Energie & Klima	Aus- und Weiterbildung	Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz	Zukunftsorientierter Arbeitgeber	Governance und Ethik
Umweltschutz	Recyclinglösungen	Verantwortung in der Lieferkette	Soziales Engagement	

Nach der Festlegung der Kriterien definiert der Aufsichtsrat konkrete Ziele für jedes Kriterium und achtet dabei auf deren Messbarkeit. Für jedes Ziel werden entsprechende Ziel-, Mindest- und Maximalwerte festgelegt, anhand derer die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres berechnet wird. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % betragen.

Über die vom Aufsichtsrat festgesetzten ESG-Ziele, die Ziel-, Mindest- und Maximalwerte sowie die Zielerreichung wird transparent im Vergütungsbericht für das entsprechende Geschäftsjahr berichtet.

### Performance Share Plan

Der Performance Share Plan sieht eine, den Empfehlungen des Corporate Governance Kodex entsprechende, vierjährige, zukunftsbezogene Performance-Periode vor. Die Zuteilung einer neuen Tranche des Performance Share Plan erfolgt jährlich zum 01.10. Durch die Verknüpfung über virtuelle Performance Shares an die absolute Aktienkursentwicklung der Aurubis AG ist der Performance Share Plan vollständig aktienbasiert ausgestaltet und setzt einen Anreiz zur langfristigen und nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

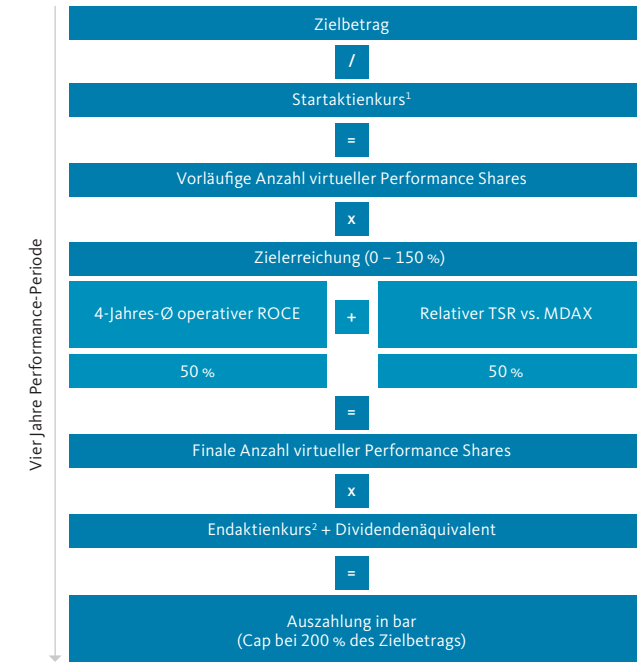
Zu Beginn einer Tranche des Performance Share Plan wird jedem Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Performance Shares vorläufig zugeteilt. Diese Anzahl berechnet sich mittels Division des Zielbetrags durch den „Startaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode). Die finale Anzahl von Performance Shares ergibt sich nach Ende der vierjährigen Performance-Periode durch Multiplikation der Anzahl

vorläufig zugeteilter Performance Shares mit der festgestellten Zielerreichung.

Die maßgeblichen Leistungskriterien für die Bemessung der Zielerreichung sind der durchschnittliche operative Return on Capital Employed (ROCE) der Aurubis AG während der vierjährigen Performance-Periode sowie der Total Shareholder Return (TSR) der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX. Beide Leistungskriterien werden mit einer Gewichtung von jeweils 50 % berücksichtigt. Die Zielerreichung ist abhängig vom Grad der Zielerfüllung und kann je Leistungskriterium zwischen 0 % und 150 % betragen.

Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich durch Multiplikation der finalen Anzahl von Performance Shares mit dem „Endaktienkurs“ (arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode) zzgl. der während der Performance-Periode für die Aktie der Aurubis AG gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). Die Auszahlung erfolgt in bar binnen vier Monaten nach Ende des Geschäftsjahres, in dem die Performance-Periode endet, und ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

## Funktionsweise Performance Share Plan



<sup>1</sup> Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performance-Periode.

<sup>2</sup> Arithmetisches Mittel des Xetra-Schlusskurses der Aurubis-Aktie an der Frankfurter Börse über die letzten 60 Handelstage vor Ende der Performance-Periode.

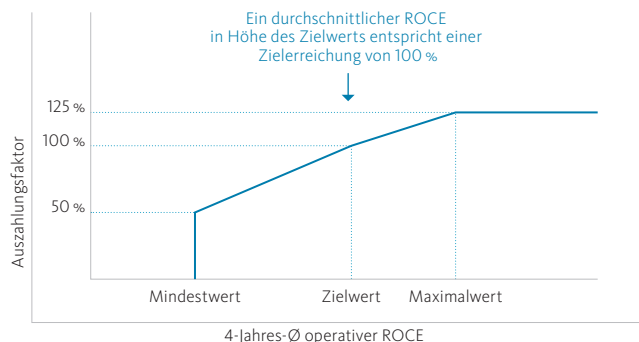
### ROCE

Mit dem ROCE als Leistungskriterium inklusive eines ambitionierten Zielkorridors wird die mehrjährige variable Vergütung direkt mit dem operativen Unternehmenserfolg verbunden und an der finanzwirtschaftlichen Zielsetzung der Gesellschaft, eine signifikante Prämie auf die Kapitalkosten zu erwirtschaften, ausgerichtet. Diese Zielsetzung reflektiert das kommunizierte Ziel, jährlich einen ROCE zu erwirtschaften, der deutlich über dem Kapitalkostensatz liegt.

Zur Feststellung der Zielerreichung wird am Ende der vierjährigen Performance-Periode der Durchschnitt des jährlich nach Ende der jeweiligen Geschäftsjahre erreichten operativen ROCE während der Performance-Periode bestimmt. Der Aufsichtsrat legt bei der Gewährung jeder Tranche einen Wert bei 100 % Zielerreichung

(„Zielwert“) für den durchschnittlichen operativen ROCE sowie Werte für 50 % Zielerreichung („Mindestwert“) und 150 % Zielerreichung („Maximalwert“) fest. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Wird der Mindestwert unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Wird der Maximalwert erreicht, so führen weitere Steigerungen des durchschnittlichen operativen ROCE zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung.

### Kalibrierung der Erfolgsziele – ROCE



Der Mindest-, Ziel- und Maximalwert sowie die Zielerreichung des durchschnittlichen operativen ROCE werden transparent im Vergütungsbericht veröffentlicht.

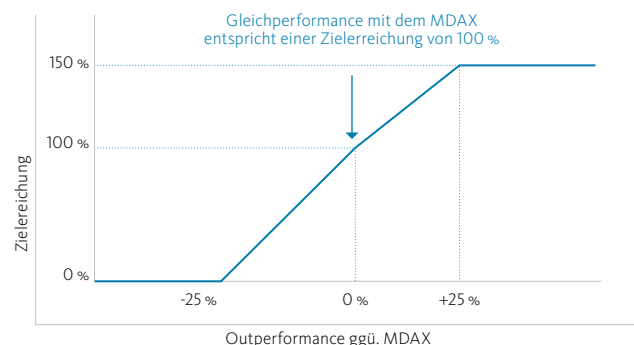
### Relativer TSR

Durch die Berücksichtigung der TSR-Performance der Aurubis AG im Vergleich zum MDAX werden wirksame Anreize für eine überdurchschnittliche Kapitalmarktpformance gesetzt, um Aurubis für seine bestehenden Aktionäre sowie auch für potentielle Investoren zu einem attraktiven Investment zu machen. Der MDAX wurde als Vergleichsindex gewählt, um den Vergleich der Kapitalmarktpformance zum einen auf einer breiten und stabilen Basis von ähnlich großen Unternehmen wie Aurubis zu stellen sowie zum anderen einfach berechenbar und öffentlich nachvollziehbar zu machen.

Zur Feststellung der Zielerreichung des relativen TSR wird die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiver reinvestierter Brutto-Dividenden der Aurubis AG sowie des Vergleichsindex MDAX über die vierjährige Performance-Periode ermittelt. Zu Glättungszwecken wird dazu das arithmetische Mittel über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. vor Ende der Performance-Periode verwendet. Zur Bestimmung des relativen TSR wird die Differenz zwischen dem TSR des relevanten Vergleichsindex MDAX und dem TSR der Aurubis AG über die Performance-Periode gebildet. Die Differenz drückt die Outperformance der Aurubis AG gegenüber dem Vergleichsindex MDAX in Prozentpunkten aus.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der relative TSR 0 Prozentpunkte („Zielwert“) beträgt, d.h. der TSR der Aurubis AG jenem des relevanten Vergleichsindex MDAX entspricht. Ein relativer TSR von minus 25 Prozentpunkten („Mindestwert“) oder weniger resultiert in einer Zielerreichung von 0 %. Bei einem relativen TSR von plus 25 Prozentpunkten oder mehr beträgt die Zielerreichung 150 % („Maximalwert“). Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

### Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung für das Erfolgskriterium relativer TSR wird jeweils nach Ende einer Tranche des Performance Share Plan transparent im Vergütungsbericht erläutert.

### MALUS & CLAWBACK

Des Weiteren sehen die Vorstandsverträge eine Malus- sowie Clawback-Regelung vor. Falls sich herausstellt, dass das Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht, sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze des Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien verstoßen hat und dieser Verstoß die Voraussetzungen einer groben Pflichtverletzung erfüllt, die einen Widerruf der Bestellung zum Mitglied des Vorstands gemäß § 84 Abs. 3 AktG rechtfertigen, so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Malus“) oder auch den Nettobetrag einer bereits ausbezahlten variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“).

Des Weiteren haben die Vorstandsmitglieder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzubezahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

### VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

#### Vertragslaufzeiten

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer der Bestellung und verlängert sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Grundsätzlich beträgt die Bestelldauer und Vertragslaufzeit bei Erstbestellung zum Vorstandsmitglied drei Jahre. Jedoch kann die Erstbestellung und auch eine Wiederbestellung maximal für einen Zeitraum von fünf Jahren beschlossen werden.

#### Vorzeitige Beendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund wird im Rahmen des Vergütungssystems eine Abfindung gezahlt, die auf zwei Jahresgesamtvergütungen begrenzt ist und keinen längeren Zeitraum als die Restlaufzeit des



Anstellungsvertrags vergütet. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt regulär nach Ablauf der ursprünglich festgelegten Fälligkeitszeitpunkte – es erfolgt keine vorzeitige Auszahlung. Wird der Anstellungsvertrag aus einem zu vertretenden wichtigen Grund beendet, erfolgen keine Zahlungen.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht vereinbart.

Zudem sind in den Anstellungsverträgen keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote enthalten. Daher wird die Zahlung einer Karenzentschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

#### ***Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem***

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine solche Abweichung ist lediglich in Ausnahmefällen gestattet. Unter Ausnahmefällen werden außergewöhnliche Entwicklungen verstanden, wie z. B. außergewöhnlich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt. Im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat durch Beschluss von den folgenden Teilen des Vergütungssystems abweichen: Ziel-Vergütungsstruktur, Laufzeiten sowie Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung sowie Leistungskriterien der variablen Vergütung inkl. ihrer Gewichtung.